

## ABSTRACT

*PD Karunia Jaya is a trading company engaged in supplying spare parts of four-wheeled vehicles. The company originally only deals in one brand, namely Toyota. But, with more and more development, it grew to deal with four brands, including Toyota, Suzuki, Daihatsu, and Isuzu. Due to the increase in the number of brands, the company certainly requires added labor. The purpose of this study is to perform role analysis and human resources planning on employee recruitment at the company. Results obtained can be used as a reference or a guide for companies in developing effective recruitment. The method of analysis used in this study are correlation analysis and linear regression. Data is obtained by spreading the questionnaire to employees. Results achieved in this research is that role analysis is strongly associated with the recruitment at (0.702) and HR planning with recruitment at (0.736). Job analysis and human resource planning is strongly correlated to recruitment at (0.778). Also job analysis has medium influence with recruitment at (0.492) and HR planning with the recruitment at (0.541). Job analysis and human resources planning is associated with the recruitment at (.605). With this results it is expected that role of job analysis and human resource planning can be a major factor to improve the effectiveness of employee recruitment.*

**Keywords:** *job analysis, human resources planning, employee recruitment*

## ABSTRAK

*PD Karunia Jaya merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang supplier suku cadang kendaraan roda empat. Perusahaan pada awalnya hanya bermain di satu merek yaitu Toyota. Tetapi, semakin lama semakin berkembang sehingga bertambah menjadi memegang 4 merek kendaraan roda empat, meliputi Toyota, Suzuki, Daihatsu, dan Isuzu. Karena bertambahnya merek, tentunya membutuhkan pertambahan tenaga kerja. Tujuan penelitian ini ialah melakukan peranan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap rekrutmen karyawan di perusahaan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman bagi perusahaan dalam membuat suatu perekrutan yang efektif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linear. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner terhadap karyawan. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah analisis jabatan berhubungan kuat dengan rekrutmen sebesar (0,702) dan perencanaan SDM dengan rekrutmen sebesar (0,736). Analisis jabatan dan perencanaan SDM berhubungan kuat dengan rekrutmen sebesar (0,778). Selain itu, memiliki pengaruh analisis jabatan berpengaruh kuat dengan rekrutmen sebesar (0,492) dan perencanaan SDM dengan rekrutmen sebesar (0,541). Analisis jabatan dan perencanaan SDM berhubungan yang kuat dengan rekrutmen sebesar (0,605). Dengan ini diharapkan peranan analisis jabatan dan perencanaan SDM dapat dijadikan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen karyawan.*

**Kata kunci:** *analisis jabatan, perencanaan sdm, rekrutmen karyawan*